「갑질 피해 예방 및 처리에 관한 지침」 신구조문대비표

2020. 8. 6. 개정 판 (시행 2020. 9. 1.) → 2020. 2. 25. 제정 판 (시행 2020. 3. 1.)

바뀜 5 · 신설 0 · 삭제 0 · 번호 변경 0

공식 원본 law.syu.ac.kr · https://suleap.syu.my/r/390/compare?from=1015&to=938 · 내려받은 때 2026. 10. 21. 오후 3:46:00 · 밑줄은 바뀐 부분

현 행	개 정 안
제1조(목적) 이 지침은 『공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인』을 근거하여 구성원 상호간의 갑질에 대한 예방책과 피해에 대한 대책을 마련하여 갑질이 근절되고 상호 존중하는 풍토 조성을 마련함을 목적으로 한다. 〈개정 2020-08-06〉	**제1조(목적)** 이 지침은 『공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인』을 근거하여 직장에서 구성원 상호간의 갑질에 대한 예방책과 피해에 대한 대책을 마련하여 갑질이 근절되고 상호 존중하는 직장의 풍토 조성을 마련함을 목적으로 한다.
제10조(조사) ①갑질피해 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인 및 사건관계인을 포함한다) 또는 피해를 입었다고 주장하는 자(이하 "피해자 등"이라 한다)는 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제○○호 서식의 갑질피해조사신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체 없이 조사신청을 접수하여야 한다. ② 고충상담원은 제1항에 따른 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 30일내에 조사를 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있다. ③ 고충상담원은 제2항에 따른 조사과정에서 피해자등의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 한다. ④ 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사과정에 외부 전문가를 참여시키거나 외부전문가의 자문을 얻을 수 있다. ⑤ 제2항의 지침에 따라 조사가 진행 중인 사안에 대하여 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사를 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다. 〈개정 2020-08-06〉 ⑥ 갑질피해신고 조사 진행상황을 피해자 등에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 한다.	**제10조(조사)** ①갑질피해 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인 및 사건관계인을 포함한다) 또는 피해를 입었다고 주장하는 자(이하 "피해자 등"이라 한다)는 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제○○호 서식의 갑질피해조사신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체 없이 조사신청을 접수하여야 한다. ② 고충상담원은 제1항에 따른 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 30일내에 조사를 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있다. ③ 고충상담원은 제2항에 따른 조사과정에서 피해자등의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 한다. ④ 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사과정에 외부 전문가를 참여시키거나 외부전문가의 자문을 얻을 수 있다. ⑤ 제2항의 지침에 따라 조사가 진행 중인 상안에 대하여 피해자가 별령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사를 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다. ⑥ 갑질피해신고 조사 진행상황을 피해자 등에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 한다.
제12조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ① 기관의 장은 조사기간 동안 피해자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 피해자 등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무𝍐 공간분리𝍐가 등 적절한 조치를 취하여야 한다. ② 기관의 장(인사𝍐 복𝍐에 관한 권한을 기관의 장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 피해자 등, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익한 처우를 하여서는 아니된다. 〈개정 2020-08-06〉 1. 파면, 해임, 그밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진제한 등 부당한 인사조치 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치	**제12조(피해자 등 보호 및 비밀유지)** ① 기관의 장은 조사기간 동안 피해자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 피해자 등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무𝍐 공간분리𝍐가 등 적절한 조치를 취하여야 한다. ② 기관의 장(인사𝍐 복𝍐에 관한 권한을 기관의 장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 피해자 등, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익한 처우를 하여서는 아니된다. 1. 파면, 해임, 그밖에 신분상실에 해당하는 불일 조치 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진제한 등 부당한 인사조치 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치

현 행	개 정 안
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별지급 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적ㆍ신체적 상해를 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위 7. 그밖에 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자의 의사에 반하는 불리한 처우 ③ 기관의 장은 조사 결과 직장 내 갑질행위 사실이 확인된 때에는 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 근무 장소의 변경, 배치전화, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다. ④ 기관장, 고충상담원 등 갑질과 관계된 사안을 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 상안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다.	4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별지급 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한 6. 집당 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적ㆍ신체적 상해를 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위 7. 그밖에 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자의 의사에 반하는 불리한 처우 ③ 기관의 장은 조사 결과 직장 내 갑질행위 사실이 확인된 때에는 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 근무 장소의 변경, 배치전화, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다. ④ 기관장, 고충상담원 등 갑질과 관계된 사안을 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 상안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다.
제13조(고충심의위원회 설치 및 구성) ① 갑질관련 사건을 심의하기 위하여 필요한 경우 갑질피해고충심의위원회(이하 "위원회"라 한다)를 구성할 수 있다. ② 위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성한다. ③ 위원장은 기관의 장이 지명하는 자로 한다. ④ 위원회 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원으로 한다.	**제13조(고충심의위원회 설치 및 구성)** ① 갑질관련 사건을 심의하기 위하여 필요한 경우 갑질피해고충심의위원회(이하 "위원회"라 한다)를 구성할 수 있다. ① 위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성한다. ② 위원장은 기관의 장이 지명하는 자로 한다. ③ 위원회 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원으로 한다.
제17조(재발방지조치 등) ① 기관의 장은 갑질행위 재발방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책을 수립ㆍ시행한다. ② 기관의 장은 갑질행위방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 갑질예방교육, 행위자에 대한 재발방지교육, 갑질행위 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시 할 수 있다. ③ 행위자에 대한 재발방지 교육을 실시하여야 한다. 〈개정 2020-08-06〉	**제17조(재발방지조치 등)** ① 기관의 장은 갑질행위 재발방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책을 수립ㆍ시행한다. ② 기관의 장은 갑질행위방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 갑질예방교육, 행위자에 대한 재발방지교육, 갑질행위 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시 할 수 있다. ③ 행위자에 대한 재발방지 교육을 실시 할 수 있다.